

## 6 才市扫描 HR Market

“抢人大战”来了！  
有单位开价80万专抢这类人才

落户降门槛、买房有补贴……今年以来，部分二三线城市纷纷出台引才新政，除了继续向院士、国家“千人计划”专家等高层次人才伸出“橄榄枝”，还大规模引进高校毕业生。一时间硝烟弥漫，被舆论称为“抢人大战”。

**供需关系不平衡  
医学类人才吃香  
有医院给医学博士80万安家费**

近期，医学类人才紧缺引发关注。据了解，受“全面二孩”政策放开及新的养老政策和城市发展需求的影响，近年来许多医院扩张场地扩招人才，而医学类高校并没有扩招，且医学类培养时间长，供需关系很不平衡。

有些医院为了招人才，在现场提供笔试题场地，只要合适直接签约。

12月13日，在广东省2018届高校毕业生急需紧缺人才医学类专场供需见面会上，医疗、企事业单位招聘需求40000余人，来自180多所高校的25000余名学生入场应聘。

“医院对于人才的需求，可以用‘吞噬’来形容。”南方医科大学就业指导中心主任刘海峰表示，如学校输血、影像、麻醉、儿科、产科、妇科、病理等科室的医学生，更是各大医院相互争抢的对象。他预计，缓解这一人才供需矛盾至少需要10年时间。

人才的紧缺，导致不少高校的优质毕业生就业选择更多。就南方医科大学的情况来看，许多同学还未毕业就已经收到了多个offer。如今南医大毕业生平均每人都有6.2个岗位可选择。

刘海峰表示，医科类本科毕业生一个月的底薪至少都有6000元。

另外，湖南衡阳中心医院党委书记肖友儒透露，对于引进的医学博士，他们将提供最低80万元的安家费，如果是学科带头人，安家费将提高到100万元。此外，还有15万元的科研启动经费，且承诺妥善安置家属就业。

珠海人民医院院长陆鹏介绍，对于博士后人才，该院提供35万元安家费，“我们同时还给签约者配偶解决落户和工作问题，学科带头人年龄50岁以下符合条件的可以一次性获房补200万元。”

“办理录用手续后，就给20万元安家费，人均到手收入十三四万。”11月12日，在江苏省2018届医药卫生类毕业生人才交流大会上，一名招聘负责人说道。

**各地政府频出大招  
有些地方优惠力度前所未有**

为了吸引、留下大学生，用人单位绞尽脑汁，政府也没闲着。



● 广东省2018届高校毕业生医学类急需紧缺人才综合场供需见面会。

近期，多个城市动作不断，频频“大招”。

**上海解决文化人才安居问题**

据@上海发布12月15日消息，上海市政府举行新闻发布会，介绍新出台的《关于加快上海文化创意产业创新发展的若干意见》相关情况。

在文化创意产业方面，对青年人才，把解决“海漂”文化人才安居问题摆在突出位置，加大人才公寓、公租房保障力度；探索文创人才享受居住证积分加分等政策，鼓励青年人才扎根上海。

探索将文化创意产业重点专业纳入非上海生源高校应届毕业生进沪就业重点专业和紧缺专业目录。

**南京就业创业即可落户**

12月15日，南京市政府发布《关于做好当前和今后一段时期就业创业工作的实施意见》。意见中表示，应届高校毕业生及全日制研究生以上学历人员，在南京就业创业即可落户。

在宁就业创业且家庭在本市无自有住房的青年大学生，可以申请租住人才保障住房。如果没有租住人才保障住房，可按博士1000元/月、硕士800元/月、学士和技师600元/月的标准，领取相应的住房租赁补贴。

对青年大学生、就业困难人员在南京首次创业，并正常经营纳税6个月以上的，政府将给予一次性4000元的创业成功奖励。

**西安重点高校生源给予租房过渡期**

近日，西安市出台《关于进一步鼓励吸引高校毕业生在西安就业创业的意见》。

近5年毕业或35周岁以下的高校毕业生创业，可申请贷款，额度最高50万元，期限一般为两年，并给予50%贴息。

3年内普通高校或5年内“985”“211”院校毕业大学生被纳入人才公租房保障范围，

免于资格审核，给予1-2年租住过渡期，过渡期内执行廉租房租金标准。据介绍，租金每平方米仅为2.89元，免收物业管理费和电梯公摊费。

年龄在35周岁(含35周岁)以下的高校毕业生，愿意在西安市市区就业、创业并定居生活的，可持相应学历学位证书等证件，直接申请落户，享受城镇居民公共服务。

11月，郑州市出台郑州史上最高“含金量”广纳人才新政。

“零门槛”落户范围覆盖职业(技工)院校毕业生、高校毕业生、留学归国人员。对新引进落户的全日制博士研究生、35岁以下的硕士研究生、本科毕业生，三年内按每人每月1500元、1000元、500元的标准发放生活补贴；鼓励先落户后就业，落户后暂未就业或创业的，按上述标准发放6个月的生活补贴。

对符合上述条件的博士、硕士和“双一流”建设高校的本科毕业生，在郑首次购房分别给予10万元、5万元、2万元购房补贴。

**武汉几乎每月都有政策出台**

自2月打出“五年留下百万大学生”口号后，武汉几乎每月都有政策出台。

现在，武汉已经放宽落户制度，大学生几乎可以“零门槛”落户，并将推行“社区公共户”“人才住房券”等制度。而且武汉市大学生在就读期间就可以个人名义缴存公积金。未来5年，武汉将建设和筹集250万平方米以上大学毕业生保障性住房，满足20万人的租住需求；争取“让更多留汉就业创业的”大学毕业生以低于市场价20%买到安居房、以低于市场价20%租到租房房”。

**长沙长沙人才新政22条**

今年8月，“长沙人才新政22条”正式落地。湖南长沙对新落户并在长沙工作的博士、硕士及本科毕业生(不含机关事业单位人员)，

两年内分别发放每年1.5万元、1万元、0.6万元租房和生活补贴。

博士、硕士毕业生在长沙工作并首次购房的，分别给予6万元、3万元购房补贴。新进企业博士后工作站的博士后科研人员，给予10万元生活补贴。

**沈阳首次购房给予补贴**

对新落户并在沈工作的全日制博士、硕士和本科毕业生，在沈首次购买商品住房的，分别给予6万元、3万元和1万元购房补贴。

原籍非沈阳的全日制高校毕业生首次来沈就业创业，可享受博士800元/月、硕士400元/月、学士200元/月、不超过三年的租房补贴。

**成都推行“先落户后就业”**

今年7月19日，成都发布“人才新政12条”，推行“先落户后就业”，普通全日制大学本科及以上学历毕业生凭毕业证即可落户。同时，在本市同一用人单位工作2年及以上的技能人才，可凭单位推荐、部门认定办理落户手续。

成都今年还提出“蓉漂”计划，为前来成都找工作的人才提供7天免费住宿。

**[专家支招]**

引进来也需留得住  
做优环境让  
人才“如鱼得水”

“抢人大战”虽然彰显了各地对人才的迫切需求，但是“抢”亦有道。

业内专家表示，争夺人才是城市经济社会发展的现实需要。在真金白银的政策驱动下，大量高校毕业生的到来，将为城市发展注入新鲜血液。但优惠政策只是第一步，关键还是要加强人才环境建设，着力优化人才生态环境，让人才安心留在城市就业、创业、生活，这样才算真正赢得了人才。

据报道，目前人才环境问题已经进入了各地的视野。浙江各地普遍提出打造人才生态最优城市。日前，山东莱芜市对标国内相关城市对当地人才环境情况进行了评估，并在新闻媒体进行公布。负责该评估项目的中国人事科学院研究院原院长吴江表示，现实中，人才创新创业遇到不少中梗阻的问题。人才环境建设，必须从需求出发，要让人才参与环境建设，形成“珊瑚礁”一样的人才生态系统。也有相关人士提醒，争夺人才各地要尽力而为、量力而行。在中国社科院财经战略研究院研究员刘彦平看来，二三线城市的“抢人”政策奏效后，将有利于实现人才合理布局，缩小东中西部、一线城市和其他城市之间的发展差距。

(央视)

明年养老金将迎十四连涨  
专家：涨幅料放缓至5%左右

自2005年起，我国养老金水平持续稳步提高，截至2017年已实现十三连涨。尽管养老金支付压力上涨，但相关部门不断出台措施，今年以来，启动基本养老保险基金投资运营、划转部分国有资本充实社保基金等一揽子政策相继出台。多位专家表示，2018年养老金十四连涨几无悬念。但受经济增速放缓、老龄化加速等多重因素影响，养老金涨幅或略低于2017年，约为5%左右。

多位专家表示，就目前我国的政策取向和经济增速而言，养老金仍将持续上涨。“养老金指数化增长是养老金制度设计中应有之义。”中国社科院世界社保研究中心主任郑秉文在接受《经济参考报》记者采访时指出，明年养老金无疑将迎来十四连涨。“考虑到明年经济增长率将会在6%-7%之间，而社会平均工资也将上调，根据2012年全面深化改革以来的重要决定，养老金也会相应有所上调。”

中国社科院世界社保研究中心执行研究员张盈华说到，养老金增长是为了让退休者分享经济发展成果，同时也不会因物价上涨造成生活水平明显下降，因此养老金增长一般会与工资或物价挂钩。目前中国经济正由高速增长转向中高速增长，加上物价增幅不大，相应的工资和养老金增速也会有所放缓。

事实上，养老金调整作为一种常态机制，在过去十几年中始终增长较快。对此，清华大学公共管理学院杨燕绥教授说到，这主要是由于过去退休老人工资基数低。“养老金调整机制应当与通货膨胀率挂钩，从而保障养老金购买力。2017年养老金增长率为5.5%，2018年养老金增长率可能是5%，未来可能是4.5%，呈现与通货膨胀率持平的状态。”杨燕绥说。

中国社科院世界社保研究中心副秘书长齐钧也表示，明年养老金的涨幅约为5%左右。“这主要出于两方面考虑，一是经济进入新常态，增速相对前几年有所放缓，财政收入增速也出现同样趋势，同时基本养老保险基金支出增速明显大于收入增速，财务可持



续性面临一定风险；另一方面美联储开启缩表进程，全球可能进入加息周期，因此通胀压力不大。”齐钧说。

不少专家也指出，此前养老金连续大幅上涨也产生了一定的负面效应。譬如，参保人产生养老金将一直快速上调的预期，一些参保人选择提前退休。对于个人而言，甚至在相同因素条件下，出现了后退休人员养老金少于先退休人员的“倒挂”现象。“应该理性看待养老金增长，过高期望会加大决策压力，增速过快也会给工作一代带来缴费纳税压力，易产生代际矛盾，而且也与中央减税降费政策相悖。”张盈华告诉记者。

此外，老龄化的加速以及转制成本的上升也使部分地区支付能力出现不足。近日人社部社保事业管理中心发布的《中国社会保险年度发展报告2016》提到，在31个省市自治区以及新疆生产建设兵团的养老保险基金收支情况中，有13个统计地区养老保险基金累计结余的可支付月数已经不足1年。

齐钧表示，维持基本养老保险基金的可持续性重在开源，养老金投资渠道的拓宽和改革在一定程度上决定着企业职工基本养老保险基金的走向。

事实上，面对日益增大的养老金支付压力，近段时间，我国密集出台了一系列社保新政。如加快研究推进养老保险全国统筹工作，准备明年迈出第一步，先实行基本养老保险基金中央调剂制。同时，今年养老金开启投资运营步伐，11月，国务院公布《划转部分国有

(中青网)

报告显示  
上海高技能人才  
年薪高位数达  
19.62万元

上海市人力资源和社会保障局15日首次发布的上海企业技能人才市场工资价位表明，超五成的技能人才工资明显高于上海职工平均水平，高技能人才年薪高位数可达近20万元(人民币，下同)。

本次发布的企业技能人才市场工资价位数据来源于企业薪酬调查，根据上海各种经济类型、各类行业、各种规模的企业分布情况，按抽样调查规则，共调查2400多户企业；调查对象为取得国家职业资格证书、在生产服务一线岗位工作、2016年全年正常出勤的技能人才，包括高级技师、技师、高级工、中级工和初级工(其中高级技师、技师和高级工为高技能人才)，共10多万人。

所谓工资价位数据，是指受访者2016年工资性收入，包括基本工资、绩效工资、津贴补贴、加班工资等，分为高位数、中位数和低位数。将每个技能人才的工资水平从高到低排序，处于90%位置的技能人才工资为高位数，处于50%位置的为中位数，处于10%位置的为低位数。

根据当日发布的数据，2016年上海技能人才的工资高位数为17.45万元，即有10%的技能人才工资水平在17.45万元以上；

中位数为9.51万元，即有50%的技能人才工资水平在9.51万元以上，明显高于2016年全市职工平均工资7.8万元的水平。高技能人才工资水平更高，高位数达到19.62万元，中位数达到11.39万元。

与2015年相比，2016年技能人才工资中位数增长12.2%，高技能人才工资中位数增长13.2%，明显高于同期沪上职工平均工资9.5%的增长速度。

从不同技能等级的工资水平看，高级技师的工资中位数为11.67万元，技师为11.47万元，高级工为10.47万元，中级工为10.12万元，初级工为7.2万元；高级技师的工资高位数为20.71万元，技师为20.19万元，高级工为18.07万元，中级工为16.62万元，初级工为14.5万元。技能人才随着技能水平的提升，工资水平也相应提高。

与主管类管理人员(如人力资源部门的培训主管、薪酬主管，财务部门的会计主管等)和一般管理人员(如文秘、后勤管理、办事员等)相比，技能人才工资中位数是主管类管理人员工资中位数的1.05倍，是一般管理人员工资中位数的1.46倍。高技能人才工资中位数是主管类管理人员工资中位数的1.26倍，是一般管理人员工资中位数的1.75倍。

值得注意的是，2016年，制造业技能人才的工资中位数为9.63万元，高于全市技能人才工资中位数9.51万元的水平。在制造业中，汽车制造业技能人才的工资水平最高，2016年的工资中位数为13.17万元；专用设备制造业、化学原料和化学制品制造业工资水平也较高，中位数分别为10.31万元和10.16万元。

上海市人社局表示，上海将以筹办2021年第46届世界技能大赛为契机，实施技能人才培养、评价、引进、使用、激励和表彰等若干专项行动计划，继续做好企业薪酬调查数据的整理和分析，每年发布企业技能人才市场工资价位，并逐步完善申城人力资源市场薪酬信息的发布工作。相关数据表明，截至2016年底，上海高技能人才总数已经超过100万，占技能劳动者比重达到31.1%。

(许婧)

工作休闲分不开  
有损身心健康  
同时降低幸福感

有的人喜欢把工作带回家做。瑞士苏黎世大学一项最新研究则显示，把工作带回家完成更容易让人“感觉被掏空”，同时幸福感较低。心理学家说，不能将工作和业余时间“划清界限”容易让人感到压力、焦虑。

研究人员在《商业与心理学杂志》上发表报告说，这是他们调查了约2000名上班族后得出的结论。研究人员围绕如何把握工作与生活的平衡向调查对象提问，问题包括把工作带回家的频率、周末是否加班、在业余时间想到工作的频率、工作之余靠什么活动放松自己、工作之余是否有锻炼或社交的时间、自我评估幸福感等。调查对象平均年龄42岁，超过七成已婚，工作涉及多种职业，每周工作超过40小时。研究人员发现，把工作和非工作个人时间混在一起的人由于恢复得较差，更容易觉得精疲力竭；六分之一的人会在任意一周出现心理健康问题，而相当数量的人忽视了导致心理问题的因素。

英国《每日邮报》援引心理学家阿丽亚娜·韦普弗的话报道：“这些把工作休息混为一谈的人缺少让身心‘充电’的活动，这正好解释了为什么他们的幸福感较低。”(新华)

上海：  
超过五成技能人才工资  
明显高于职工平均水平

上海市人社部门对2400多家企业、10多万名技能人才进行的薪酬调查显示，超过五成的技能人才工资明显高于全市职工平均水平，技能人才的工资增速也明显较高，技能人才工资水平高于普通管理人员。

本次发布的企业技能人才市场工资价位数据于企业薪酬调查，根据上海各种经济类型、各类行业、各种规模的企业分布情况，按抽样调查规则，共调查2400多户企业；调查对象为取得国家职业资格证书、在生产服务一线岗位工作、2016年全年正常出勤的技能人才，共10多万人。

调查显示，2016年，技能人才的工资高位数为17.45万元，中位数为9.51万元，明显高于2016年全市职工平均工资7.8万元的水平。与2015年相比，2016年技能人才工资中位数增长12.2%，高技能人才工资中位数增长13.2%，明显高于同期全市职工平均工资9.5%的增长速度。

值得注意的是，调查还发现，技能人才工资水平高于普通管理人员。与主管类管理人员和一般管理人员相比，技能人才工资中位数是主管类管理人员工资中位数的1.05倍，是一般管理人员工资中位数的1.46倍；高技能人才工资中位数是主管类管理人员工资中位数的1.26倍，是一般管理人员工资中位数的1.75倍。

截至2016年底，上海高技能人才总数已经超过100万，占技能劳动者比重达到31.1%。(周蕊)